
**NA AMBIÊNCIA DO TRABALHO, ASSÉDIOS E VIOLÊNCIAS
BASEADAS EM GÊNERO: O “H” DA QUESTÃO À LUZ DA
CONVENÇÃO 190 OIT**

***IN THE LABOR ENVIRONMENT, HARASSMENTS AND
GENDER-BASED VIOLENCES: THE “H” OF THE QUESTION IN
THE LIGHT OF ILO CONVENTION 190***

REGINA VERA VILLAS BÔAS

Pós -Doutora em Democracia e Direitos Humanos pela Universidade de Coimbra (“*Ius Gentium Conimbrigae*”). Doutora em Direito das Relações Sociais e Doutora em Direito Difusos e Coletivos. Mestre em Direito das Relações Sociais, todos pela PUC/ SP. Coordenadora do JEC (PUC/SP); Professora e Pesquisadora PPG/PPGD - PUC/SP. Integra PP Efetividade dos Direitos Humanos e Diálogo das Fontes (PUC/SP). Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3310-4274>. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4695452665454054/>

PRISCILA MACHADO MARTINS

Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Valparaíso, Chile. Diretora de Pós-graduação e Educação Contínua da Faculdade de Direito da Universidad de los Andes, Chile; Professora de Direito Processual Civil da Universidad de los Andes.: <http://lattes.cnpq.br/4581898559396860>; <https://orcid.org/0000-0002-4121-0157>; E-mail: priscilamachadomartins@gmail.com



LUCIANA GONÇALVES DIAS

Mestranda em Direito pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo (UNISAL). Integrante do GP "Minorias, Vulnerabilidade e Tutela dos Direitos Individuais e Coletivos" do Curso de Mestrado Concretização dos Direitos Sociais, Difusos e Coletivos do UNISAL/Lorena. Pós-graduada em Direito Público pela Universidade Veiga de Almeida. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4167-5528>. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7956330817764772>. Email: lgdias@yahoo.com.br.

RESUMO

Objetivo: a presente pesquisa, valendo-se da interdisciplinaridade, objetiva refletir sobre a problemática do assédio no mundo do trabalho, valendo-se de abordagem contemporânea dos elementos caracterizadores do fenômeno - mormente a habitualidade e a hierarquia - à luz da Convenção 190 OIT e da Recomendação que a integraliza.

Metodologia: a construção dos estudos, apresentada por vieses jurídicos, filosóficos e da Psicologia Social, utiliza método analítico-dedutivo, ancorado em pesquisa bibliográfica, doutrinária e normativa. Resume discussões que dialogam com os institutos jurídicos da responsabilidade social e dignidade laboral, desafiando a temática do direito à desconexão, motivada pelos abusos laborais evidenciados no período da pandemia de COVID-19, além de realizar expressivo recorte no “combate às violências baseadas em gênero”.

Resultados: aponta a dignidade laboral como importante instrumento de pacificação social ao promover a igualdade, contribuir com a erradicação da pobreza e oferecer balizas indicadoras da busca humana existencial pela felicidade. Ao lançar luzes nas vulnerabilidades baseadas em gênero desvela a complexidade do desafio enfrentado no ubíquo mundo do trabalho - inextricável unidade multifacetada, potente para irradiar suas urgências para além das relações contratuais e dos “workplaces”.

Contribuições: o relevante pensar sobre o “H” da questão, proposto a partir da análise de elementos caracterizadores de violências físicas e psicológicas, como um convite ao abandono do paradigma fragmentário, no debate sobre as implicações das ambiguidades e assimetrias, nas diversas relações laborais, espaços públicos e ambientes domésticos.



Palavras-chave: Ambiente do Trabalho; Assédios; Violências baseadas em Gênero; Convenção 190 OIT; pandemia de COVID-19.

ABSTRACT

Objective: *this research, using interdisciplinarity, aims to reflect on the problem of harassment in the world of work through a contemporary approach to the elements that characterize the phenomenon - especially habituality and hierarchy - in the light of the ILO Convention 190 and the Recommendation that completes it.*

Methodology: *the construction of the studies, presented by legal, philosophical and Social Psychology biases, uses an analytical-deductive method, anchored in bibliographic, doctrinal and normative research. It summarizes discussions that dialogue with the legal institutes of social responsibility and labor dignity, challenging the theme of the right to disconnection motivated by labor abuses evidenced in the COVID-19 pandemic period, in addition to making a significant cut in the "fighting against gender-based violence".*

Results: *points to labor dignity as an important instrument of social pacification by promoting equality, contributing to the eradication of poverty and offering indicators of the existential human search for happiness. By shedding light on gender-based vulnerabilities, it reveals the complexity of the challenge faced in the ubiquitous world of work, an inextricably multifaceted unit, powerful to radiate its urgencies beyond contractual relationships and workplaces.*

Contributions: *the relevant thinking about the "H" of the issue, proposed from the analysis of elements that characterize physical and psychological violence, as an invitation to abandon the fragmentary paradigm in the debate on the implications of ambiguities and asymmetries in the various labor relations, spaces public and domestic environments.*

Keywords: *Work Environment; Harassment; Gender-based violence; ILO Convention 190; COVID-19 pandemic.*

1 INTRODUÇÃO

Acompanhando a evolução dos meios de produção e seus impactos na sociedade, a correlação entre trabalho e dignidade marca a história humana por vieses além da ciência jurídica. Uma ligação multifacetada que ultrapassa a



lógica financeira, ligando-se, hodiernamente, tanto a compromissos coletivos de sustentabilidade, quanto à proteção de subjetividades: como a busca legítima por crescimento pessoal e felicidade. (NASCIMENTO, VILLAS BÔAS, 2016).

Entretanto, esse fio condutor de cargas positivas pode bruscamente alternar sua polaridade diante de ocorrências iníquas traduzidas, grosso modo, como humilhações, perseguições, intimidações e chantagens no mundo laboral. Flagelos, com motivações distintas, suficientes para ofender direitos subjetivos de trabalhadores expostos a um cenário potencialmente fomentador de doenças crônicas físicas e psíquicas.

Destarte, um ambiente de trabalho eivado de terror e crueldades, seja por sua natureza, seja por má conduta pessoal e/ou vícios organizacionais, é considerado manifestamente incompatível com a efetivação do direito ao trabalho decente: exegese do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8, da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas.

Nesse diapasão, a pesquisa tem como objetivo central apresentar reflexão interdisciplinar sobre a problemática do assédio no mundo do trabalho, sem olvidar das particularidades da realidade pandêmica, buscando contribuir com uma abordagem contemporânea que releva os seus elementos caracterizadores, à luz da Convenção 190 OIT e sua Recomendação integradora. Chegando ao “H” da questão, tem-se como mote dos questionamentos das supostas cegueiras do pensamento fragmentário, a análise dos quesitos “habitualidade e hierarquia”, sob o prisma da Teoria da Complexidade, desenvolvida por Edgar Morin.

As hipóteses delineadas objetivam perquirir a respeito da (in)adequação do modelo protetivo, então, consolidado no Brasil, no combate às práticas perversas, independentemente do suporte ao movimento pela ratificação do instrumento internacional, em comento. O método eleito foi o analítico-dedutivo, por meio de pesquisa bibliográfica, doutrinária e normativa. Como marcos teóricos, a pesquisa se vale de obras científicas das áreas do Direito, da Filosofia, e da Psicologia Social, as quais dialogam sobre dignidade laboral e



violências – mormente aquelas baseadas em gênero, em consonância com os principais debates registrados na histórica Conferência Internacional do Trabalho do Centenário.

Finalmente, demonstrada sua relevância, o estudo contribui com a oxigenação das construções doutrinária e jurisprudencial, afetas à temática proposta, em prol do enfrentamento das violências e do assédio na ambiência do trabalho.

2 ASSÉDIO MORAL: QUESTÕES RELEVANTES E DE HABITUALIDADE

Embora de definição moderna, o termo assédio moral popularizou-se rapidamente, nas últimas décadas, buscando estabelecer contornos linguísticos para uma antiga prática nefasta, considerando, de fato, ser “um fenômeno enraizado no mundo do trabalho, desde os primórdios da sociedade.” (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 47).

Estudado, inicialmente e no cenário internacional, pelo prisma da biologia¹ – como instinto comportamental animal – e da psicologia social², as bases da reprimenda ao assédio moral individual fundaram-se no contexto jurídico brasileiro, pós Constituição da República Federativa do Brasil vigente e,

¹ “O comportamento adotado pelo grupo de animais, com intimidações e atitudes agressivas coletivas, principalmente fazendo de presa os animais que os ameaçam, Konrad Lorenz denominou *mobbing*, traduzido por ele como *hostigamiento* ou *acosamiento*, que significa perseguição.” (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 47).

² “Psicologia Social é o estudo científico do modo como os pensamentos, os sentimentos e os comportamentos das pessoas são influenciados pela presença concreta ou imaginada de terceiros: pais, amigos, empregadores, professores, estranhos – de fato, por toda a situação social (Allport, 1985). Quando pensamos em influência social, os exemplos que logo vêm à mente são as tentativas de persuasão direta, em que uma pessoa deliberadamente tenta mudar o comportamento de outra. [...] Para o psicólogo social, contudo, a influência social é mais ampla que tentativas de uma pessoa mudar o comportamento de outra. Inclui nossos pensamentos, sentimentos e também nossos atos manifestos. Assume numerosas formas, além das deliberadas tentativas de persuasão. Somos, muitas vezes, influenciados pela simples *presença* de outra pessoa, incluindo completos estranhos, que não interagem conosco. Outras pessoas sequer precisam estar presentes para nos influenciar: somos guiados pela aprovação ou desaprovação imaginária de nossos pais, amigos e professores e por como esperamos que os outros reajam a nós.” (ARONSON; WILSON; AKERT, 2015, n.p.).



a partir da importação das pesquisas da psiquiatra francesa HIRIGOYEN (2003), culminando em famoso *leading case* atribuído ao Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região³.

A partir de então, o número de denúncias cresceu exponencialmente, contribuindo com fato de a indenização por dano moral, atualmente, ocupar a 19ª posição no ranking dos assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho, relativos a 2020⁴ -posição acima dos dados apresentados no documento analítico do Relatório Geral da Justiça do Trabalho, em 2019 (TST, 2019, p 60). Por sua abrangência e recorrência, bem como por seus custos, a temática tem sido inclusive justificativa à opção pela via da terceirização de Compliance⁵: uma propaganda fulcrada na suposta economicidade da judicialidade evitada.

Situação atual relevante, revelada no ordenamento jurídico nacional, reside no fato de que a não definição do vocábulo assédio laboral, em legislação federal ⁶, corrobora o diligenciamento doutrinário na delimitação e evolução

³ Por relevância histórica, transcreve a Ementa: “ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado. (Tribunal Regional do Trabalho, 17ª Região, RO nº 1315.2000.00.17.00.1, Ac. nº 2.276/2001, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio, DJ de 20.08.2002, publicado na Revista LTr 66-10/1237).”

⁴ Dados estatísticos disponíveis em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 11 nov. 2020.

⁵ Segundo levantamento da empresa ICTS Outsourcing, “a média de denúncias de assédio moral por empresa cresceu 58% ao longo dos anos. [...] Entre 2008 e 2017, houve um incremento gradual na participação de empresas que receberam denúncias de assédio moral. **Ao longo dos anos, cerca de 7 em cada 10 empresas receberam relatos de assédio moral via Canais de Denúncia.**” Disponível em: <https://ictsoutsourcing.com.br/assets/files/Publication/78/Infografico-Assedio-Moral.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2020.

⁶ No âmbito municipal, *verbi gratia*, a Lei 13.288/2002, da Prefeitura de São Paulo/SP, ao dispor sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais, assim define em seu artigo primeiro, parágrafo único, a prática: “Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de



conceitual de referidas práticas reprováveis e contrárias à dignidade humana⁷. PAMPLONA FILHO e SANTOS, (2020, p. 50) descrevem o assédio moral laboral como uma espécie de “tortura psicológica” materializada por meio de “ações ou omissões” intencionais e reiteradas com o condão de atingir a “integridade física e mental” da vítima que, em consequência, pode sintomatizar prejuízos funcionais, sociais e familiares.

O inciso I, do artigo 2º, da Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020 institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, repisando o argumento da habitualidade das condutas abusivas e, expressamente, abandona a sua intencionalidade⁸, assim dispondo

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

I – Assédio moral: **processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade**, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico. (CNJ, 2020, p. 3-4, grifo nosso).

responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.” Disponível em: <http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-13288-de-10-de-janeiro-de-2002>. Acesso em: 12 nov. 2020.

⁷ Fundamento da República Federativa do Brasil consagrado no artigo 1º, III (BRASIL, 1988) e definido como: “a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.” (SARLET, 2019, p. 70-71).

⁸ “Rodolfo Pamplona Filho, Adriana Wyzykowski e Renato Barros esclarecem que existem duas correntes que discutem o elemento da intencionalidade. A primeira, *corrente subjetiva*, considera a intenção do agente um elemento constitutivo do assédio moral; a segunda, *corrente objetiva*, considera a intenção um elemento acessório, prescindível, portanto, para a configuração do assédio moral.” (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 57).



Demonstra-se, por conseguinte, que os elementos caracterizadores do assédio – abusividade da conduta; intencionalidade; habitualidade; ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador; e mesmo o controverso dano físico-psíquico (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020) – são corolários de naturalizações discursivas com assento na tradição. Nesse contexto, tenciona-se, em tópico oportuno, explorar a aprovação pela Organização Internacional do Trabalho da Convenção 190 (ILO, 2019) e, sincronicamente, sua proposta de expansão das barreiras teóricas e unificação classificatória. O que, em tese, impacta também outras subdivisões dogmáticas como o assédio discriminatório, em razão de gênero, sexualidade, etnia, idade, deficiências, entre outros.

Prosseguindo-se com o exame dos traços característicos do assédio moral na ambiência do trabalho, leciona DELGADO (2019) sobre suas possíveis direções:

No âmbito empregatício **o assédio moral tende a ocorrer de maneira vertical, no sentido descendente — das chefias em direção a chefiado(s) —, ou também no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção a outros(as) colegas. Não é tão comum, entretanto, o assédio vertical ascendente — embora, é claro, possa ocorrer —, qual seja, de chefiado(s) em direção à(s) chefia(s)**. O assédio moral perpetrado pelo empresário ou suas chefias constitui infração do empregador, que pode se capitular, por exemplo, nas alíneas “a”, “b” ou “e” do art. 483 da CLT. Sendo cometido por colegas de trabalho, pode ser capitulado nas alíneas “b”, in fine, e “j” [entende-se aqui do art. 482] da CLT, constituindo infração do(s) trabalhador(es) assediador(es). Mesmo neste segundo caso, entretanto (infração de trabalhador contra trabalhador no ambiente de trabalho), o empregador pode ser também responsabilizado pela vítima do assédio, em virtude de a ele competir a atribuição de criar e manter ambiente hígido de trabalho no estabelecimento e na empresa (art. 157, CLT). Ao atingir o próprio núcleo do patrimônio moral da pessoa humana que vive do trabalho, este tipo de assédio pode, sem dúvida, ensejar indenização por dano moral. (DELGADO, 2019, p. 770-771, grifo nosso).

Além dos diversos eixos, consolidados pela jurisprudência relacionados à caracterização do assédio moral - podendo transcorrer no bojo de uma relação



funcional/contratual⁹ em linha vertical descendente; vertical ascendente e/ou horizontal – reforça-se que a lacuna normativa específica não se apresenta como obstáculo à aplicação de penalidades disciplinares, nos setores público¹⁰ e privado¹¹, e ao reparo por meio de indenizações¹² ancoradas nos possíveis danos materiais e/ou lesões personalíssimas sofridas¹³.

Contudo, faz-se mister tangenciar o acirrado debate sobre a tarifação, vinculada ao salário contratual do ofendido, da reparação aos danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação trabalhista. Tudo nos moldes dos artigos 223-A e parágrafos do 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

⁹ Ponto que igualmente se pretende alargar com fulcro na Convenção 190 OIT: “com base nos arts. 2º e 3º, verifica-se o alargamento do âmbito de aplicação do novel diploma normativo, em especial quanto às pessoas tuteladas, setores abarcados, momentos da ocorrência dos atos abusivos e lugares abrangidos. Com relação às pessoas, a Convenção 190 da OIT, consoante seu art. 2º, tutela todos aqueles envolvidos no mundo laboral, como, por exemplo, empregados, trabalhadores autônomos, estagiários, aprendizes, voluntários, trabalhadores despedidos, candidatos a emprego, bem como os trabalhadores que exercem cargos de chefia e gestão. Ademais, é aplicada aos setores públicos e privados, à economia formal e informal, assim como às zonas urbanas e rurais, conforme art. 2º, item 2. No tocante ao momento da ocorrência das práticas e comportamentos abusivos, a Convenção 190 da OIT abrange aos atos perpetrados durante o trabalho, como também os que tenham relação ou resultem do labor (art. 3º). Engloba, portanto, as condutas abusivas praticadas nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual. Quanto ao lugar, a utilização da expressão *world of work* (mundo do trabalho), amplia o alcance convencional, sendo que o art. 3º enumera as seguintes localidades: a) espaços públicos e privados, quando constituem um local de trabalho; b) locais onde o trabalhador é remunerado, onde descansa, onde se alimenta ou onde utiliza vestiários e instalações sanitárias; c) em deslocamentos, viagens, eventos, atividades sociais ou treinamentos relacionados ao trabalho; d) no âmbito das comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as realizadas através de tecnologias de informação e comunicação; e) no alojamento fornecido pelo empregador; f) nos trajetos entre a casa e o local de trabalho.” (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 152).

¹⁰ Aplicação de institutos da Lei 8.112/1990 em proteção à moralidade e da chamada Lei de Improbidade Administrativa. Nesse sentido, destaca-se o Projeto de Lei 8178/2014 que visa alterar o artigo 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, para caracterizar o assédio moral como ato de improbidade administrativa. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=808938>. Acesso em: 13 nov. 2020.

¹¹ Possibilidade de aplicação dos artigos 482 e 483 da CLT: justa causa pelo empregador ou rescisão indireta pelo empregado. (BRASIL, 1943).

¹² Cabendo recordar a redação do artigo 114 da CF/88 (EC nº45/2004): “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...] VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.” (BRASIL, 1988).

¹³ “Faz-se mister destacar que a lesão à dignidade e à saúde do trabalhador, por si só, já enseja a necessidade de reparação pelos prejuízos morais sofridos. É o chamado dano moral *in re ipsa*, que consiste no dano derivado do próprio fato ofensivo, independentemente da comprovação do prejuízo.” (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 61).



inseridos no texto legal no contexto da Reforma Trabalhista¹⁴. Sobre o tema, restam pendentes Ações Diretas de Inconstitucionalidade¹⁵ que questionam os dispositivos sob o prisma do princípio da isonomia, por resultarem em supostos tratamentos discriminatórios.

Encerrando o proposto traçado de linhas gerais sobre o assédio moral, apresenta-se a sua assustadora faceta institucional – *straining* - consistindo em flagelo, abusivo e reiterado, inserido indistintamente na política gerencial da empresa e que teria por escopo alcançar objetivos de rentabilidade em detrimento da dignidade humana e dos direitos fundamentais dos trabalhadores. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020).

Em tempos pandêmicos¹⁶ e suas crises, nota-se, outrossim, que vícios do ambiente corporativo se desdobram paulatinamente no interior dos lares. A

¹⁴ Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 16 nov. 2020.

¹⁵ Conforme noticiado no sítio eletrônico do Supremo Tribunal Federal: “também estão na pauta quatro Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) que questionam dispositivos da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que fixam um teto para pagamento de indenizações decorrentes de dano moral em relações de trabalho. Serão julgadas conjuntamente a ADI 6069 do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, as ADIs 6050 e 5870 da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho e a ADI 6082 da Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria.” Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=425328&caixaBusca=N>. Acesso em: 16 nov. 2020.

¹⁶ “Em 30 de janeiro de 2020, a OMS declarou que o surto do novo coronavírus constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) – o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Essa decisão buscou aprimorar a coordenação, a cooperação e a solidariedade global para interromper a propagação do vírus. Essa decisão aprimora a coordenação, a cooperação e a solidariedade global para interromper a propagação do vírus.” Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 17 nov. 2020.



mesma tecnologia¹⁷ que aproxima/acelera/simplifica processos para *slashies*,¹⁸ pode ser usada para excessos que intimidam; limitam a privacidade do trabalhador; e eliminam suas horas de lazer, influenciando sobremaneira em sua saúde integral¹⁹. Trata-se da hodierna problemática da (imposta) conexão permanente na era digital²⁰:

O dano causado pelo sacrifício do tempo destinado à vida pessoal atinge sua existência e condição humana, com consequências permanentes e inestimáveis em sua vida e na das pessoas de seu convívio. O tempo pode ser medido, mas o tempo que se perde da nossa limitada existência humana não tem preço. Esse dano existencial precisa ser estudado no contexto da revolução digital nas relações de trabalho, abordando a necessária proteção do trabalhador contra o assédio moral organizacional. (MORAIS; NASCIMENTO, 2019, p. 113).

¹⁷ “Com o desenvolvimento informacional e tecnológico, muitas empresas, em busca da elevação dos lucros, passam a exigir metas abusivas e ritmos acelerados de labor. Com o teletrabalho, a demanda por alta produtividade é ainda maior. Além da ausência de limitação das horas de trabalho, conforme inteligência do art. 62, III, da CLT, que, em princípio, torna possíveis jornadas de trabalho superiores a oito horas diárias, a própria natureza do teletrabalho demanda a constante conexão do trabalhador aos meios telemáticos e informatizados. Ademais, frequentemente são utilizados programas ou aplicativos para acompanhar a rotina de trabalho, cobrar resultados e fiscalizar a execução do labor, e em muitos casos, o empregador demanda o empregado em qualquer hora do dia, inclusive nos feriados ou repousos semanais, exercendo uma intromissão abusiva na vida privada do trabalhador. É nesse contexto que surge a telepressão.” (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 139-140).

¹⁸ “*Slashie: a person who has several different jobs. Additional Information: More than 320,500 self-employed people in Britain are working two or more jobs, new analysis suggests. Some call it a portfolio career or a multi-hyphenate career. One term that seems to be sticking is "slashie", as in: "I am a chef/blogger/dog walker." (from BBC website)*”. Disponível em: <https://www.collinsdictionary.com/submission/21041/slashie>. Acesso em: 17 nov. 2020.

¹⁹ Alinhada à concepção de saúde desenvolvida em 1947 pela *World Health Organization*: “*a state of complete physical, mental, and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity*”. Disponível em: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/49056/09789275120057_eng.pdf?sequence=6&isAllowed=y. Acesso em: 17 nov. 2020.

²⁰ Sobre a moderna defesa do direito à desconexão, imperioso ressaltar o teor da Súmula 428 do TST: “**SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.** I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.” Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428. Acesso em: 21 nov. 2020.



É importante ter em mente, sem embargo, que esse sofrimento é gerado por uma ação e/ou omissão humana – não sendo infligido pela ferramenta tecnológica *per se*. Por isso, (re)estabelece-se a interface inicial Direito e Psicologia Social. Os clássicos experimentos sobre conformidade²¹, aprovação social e obediência à autoridade²², explorando o poder da influência normativa,²³ da influência informativa²⁴ e da autojustificação (ARONSON; WILSON; AKERT, 2015), demonstram que o combate estratégico aos assédios, violências e discriminações no trabalho não se limita ao agir estatal. Exige, de igual modo, um movimento social transparente, ético e dialógico que desperte o engajamento e o senso de responsabilidade das pessoas e das organizações que são diretamente impactadas por tais condutas: “cultura se forma e se transforma com o desenvolvimento da cidadania em todas as esferas sociais (...)” (ASHLEY, 2019, p.21).

3 ASSÉDIO SEXUAL: EXPONDO AS VULNERABILIDADES DE GÊNERO E A PROBLEMÁTICA DA HIERARQUIA

²¹ Em uma série de estudos clássicos, Solomon Asch descobriu que as pessoas se ajustam, pelo menos em parte do tempo, a respostas obviamente erradas do grupo. (ARONSON; WILSON; AKERT, 2015, n.p.).

²² Na mais famosa série de estudos sobre psicologia social, Stanley Milgram examinou a obediência a figuras de autoridade. Ele descobriu níveis inacreditáveis de obediência, chegando ao ponto em que a maioria dos participantes aplicou o que acreditava ser choques potencialmente letais em outro ser humano. (ARONSON; WILSON; AKERT, 2015, n.p.).

²³ “Dada a necessidade humana fundamental de companhia social, não é surpreendente que, com frequência, nos ajustemos para sermos aceitos. A conformidade por questões normativas ocorre nas situações em que fazemos o que os outros estão fazendo, não porque os usamos como fonte de informação, mas para não atrairmos atenção, sermos alvo de zombaria, buscarmos problemas ou sermos rejeitados. Por isso, a **influência social normativa** acontece quando as outras pessoas fazem com que nos adaptemos para sermos apreciados e aceitos.” (ARONSON; WILSON; AKERT, 2015, n.p.).

²⁴ “A influência de outras pessoas, que faz com que nos ajustemos porque as vemos como fonte de informação para guiar nosso comportamento; ajustamo-nos porque acreditamos que a interpretação dos outros a respeito de uma situação ambígua é mais correta que a nossa e nos ajudará a escolher um curso apropriado de ação. [...] A influência social informativa é especialmente poderosa quando há ambiguidade ou crise, e outra pessoa nesse contexto tem algum nível de experiência.” (ARONSON; WILSON; AKERT, 2015, n.p.).



Passando à análise do assédio sexual, resta indispensável lançar luz sobre situações de violência de gênero²⁵ no eixo epistemológico das minorias vulneráveis, com destaque para a realidade feminina. Embora a violência de gênero não fique restrita a mulheres²⁶, a forma específica aqui tratada ainda é majoritariamente experienciada por elas: “*As with gender-based violence in general, men and boys can be victims of sexual violence and harassment, but the great majority of reported cases relate to women and girls.*”²⁷ (ILO, 2018, p. 11).

E se tenciona clarear – a expressão lançar luz não é utilizada aqui de modo aleatório – por se tratarem de agressões comumente praticadas às escondidas, estando protegidas, outrossim, por uma suposta rede social de leniência que o jornalista americano FARROW (2020, p. 434) denunciou originalmente como “*Catch and Kill: Lies, Spies, and a Conspiracy to Protect Predator*”²⁸. E a tradução oficial do referido título e subtítulo da obra para o português enfatiza, com acerto, o problema da subnotificação afeta ao tema: “Operação Abafa: Predadores Sexuais e a Indústria do Silêncio”.

²⁵ “[...] convém observar que a Convenção 190 da OIT trouxe um conceito amplo de violência e assédio em razão de gênero, englobando não apenas as mulheres cisgênero, mas também as pessoas transgênero, as que possuem uma orientação afetivo-sexual divergente do padrão heteronormativo, bem como as pessoas não enquadradas no contexto binário de gênero, representando, portanto, um importante avanço na salvaguarda do direito ao trabalho digno para todos os seres humanos.” (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 169).

²⁶ “*Gender-based violence is not synonymous with violence against women; however, women and girls are the “primary targets” for gender-based violence, and the perpetrators are mostly men (UNFPA, 2009, page 7; EIGE, n.d.). Gender-based violence can be committed by or against both women and men, such as violence against non-genderconforming men, including men who are or who are perceived to be gay, bisexual or trans.*” (ILO, 2018, p. 10).

²⁷ Tradução livre: “Tal como acontece com a violência de gênero em geral, homens e meninos podem ser vítimas de violência sexual e assédio, mas a grande maioria dos casos relatados diz respeito a mulheres e meninas.”

²⁸ A obra de Ronan Farrow expõe, por exemplo, que “em julho de 2016, uma ex-âncora da Fox News, Gretchen Carlson, processou o chefe do canal, Roger Ailes, por assédio sexual.” (FARROW, 2020, p. 14-15). Esse drama biográfico é retratado no filme *Bombshell*, lançado nos Estados Unidos em 2019. *New Trailer* disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=0rBnkBIhoFE>. Acesso em: 22 nov. 2020.



Também não por acaso, a famosa Revista Time²⁹ elegeu como “*Person of the Year 2017*” as chamadas “*The Silence Breakers*”: mulheres notáveis que recentemente impulsionaram, a partir da corajosa opção individual por não calar, um impressionante movimento midiático oponente à odiosa prática no cenário político, em grandes corporações e em diversos setores industriais, como o do entretenimento, concretizado na *hashtag #MeToo*³⁰.

KANTOR e TWOHEY (2019) narram na obra “Ela disse” os bastidores da publicação investigativa que fomentou a precitada *hashtag*:

Em 2017, quando começamos nossa investigação sobre Harvey Weinstein para o *New York Times*, as mulheres tinham mais poder do que nunca. [...] Mas as mulheres continuavam a sofrer assédio sexual sem que ninguém fosse punido. Cientistas, garçonetes, animadoras de torcida, executivas e operárias tinham de sorrir diante de apalpadelas, olhares maliciosos e investidas indesejadas para receber a próxima gorjeta, o próximo salário ou o próximo aumento. O assédio sexual, mesmo que coibido pela lei, era rotina em alguns empregos. As mulheres que o denunciavam eram frequentemente ignoradas ou menosprezadas. As vítimas muitas vezes eram escondidas e afastadas uma das outras. Algumas pessoas achavam que a melhor solução era aceitar dinheiro como retratação, em troca de seu silêncio. Enquanto isso, assediadores contumazes atingiam níveis cada vez mais altos de sucesso e louvor. Eles eram aceitos e até exaltados como meninos travessos. Era raro haver consequências sérias. (KANTOR; TWOHEY, 2019, p. 3).

Transportando esse levante de alcance global para a realidade jurídica pátria, relevante diferenciar os requisitos e consequências das infrações obreiras para um possível e concomitante ilícito penal, com destaque para a independência das esferas e a análise das (não) inovações trazidas pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001.

Discorrendo sobre o primeiro desfecho, DELGADO (2019, p. 767) elenca para a “conduta de importunação maliciosa e reiterada, explícita ou não, com

²⁹ Matéria completa disponível em: <https://time.com/time-person-of-the-year-2017-silence-breakers/>. Acesso em: 22 nov. 2020.

³⁰ Segundo a Revista Time, edição de dezembro de 2017: “[...] *the hashtag #MeToo has now been used millions of times in at least 85 countries.*” Disponível em: <https://time.com/time-person-of-the-year-2017-silence-breakers-choice/>. Acesso em: 22 nov. 2020.



interesse e conotações libidinosos, de uma pessoa física com relação a outra”, as mesmas observações, *mutatis mutandis*, dirigidas ao assédio moral laboral. Seja no que tange à possibilidade de aplicação dos artigos 482 e 483 da CLT, seja no que diz respeito à responsabilidade objetiva do empregador pela reparação de danos causados por atos ilícitos, conforme exegese do Código Civil Brasileiro. O que ora se pretende destacar, entretanto, é a análise da questão hierárquica/ascendência funcional enquanto requisito não obrigatório para a configuração da incontinência de conduta:

Embora não seja tão comum o assédio sexual do trabalhador em face de sua superior hierárquica (ou algo similar), a conduta, caso verifi cada, também deve ser enquadrada no art. 482, “b”, ab initio, da CLT. Igualmente outras possibilidades de assédio sexual podem existir, desde que cometidas por empregado ou empregada contrariamente a alguém no ambiente empresarial. Nesses casos, o enquadramento jurídico será o mesmo (art. 482, “b”, ab initio, CLT). (DELGADO, 2019, p. 1446).

Ocorre que a proteção à Dignidade Sexual – selecionada em sede de política criminal restritiva enquanto bem jurídico penalmente tutelado (ZAFFARONI; PIERANGELI, 2015) – extrapola o âmbito das sanções civis e administrativas³¹, possuindo autonomia axiológica jurídico-penal em razão do que PRADO (2019, n.p.) denomina como “juízo de suficiente importância social³²”.

Fazendo coro à relevância do predito bem jurídico – que se desdobra, entre outros e em primeira dimensão, na tutela da liberdade sexual - avalia

³¹ Nesse sentido, destaca-se o Projeto de Lei do Senado Federal nº 1521/2019 (nº 4742/2001 - Câmara dos Deputados) por meio do qual se pretende alterar o Código Penal Brasileiro para tipificar o assédio moral a partir da introdução do artigo 146-A: “Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.” Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758>. Acesso em: 24 nov. 2020.

³² “Pergunta-se: quando se deve reputar necessária a intervenção penal? Aqui surge o conceito de bem jurídico, já examinado sob outro ângulo. É de notar que nem todo bem jurídico requer proteção penal. Isto é, nem todo bem jurídico há de ser convertido em um bem jurídico-penal.” (PRADO, 2019, n.p.).



BITENCOURT (2020, p. 66): “na nossa concepção, nada é mais indigno, mais humilhante, mais destruidor do ser humano que a violência sexual, causando profundos traumas em suas vítimas que, por vezes, não conseguem superá-los.”

Contudo, em que pese o termo assédio sexual tenha ganhado visibilidade e comprovado empiricamente sua reprovabilidade social enquanto sinônimo de violência sexual *lato sensu* – confundindo-se comumente condutas com o estupro, a violência sexual mediante fraude e a importunação sexual – sua aplicação técnica deve restringir-se ao tipo penal descrito no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro (CPB):

Assédio sexual (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001) Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Incluído pela Lei nº 10.224/ 2001) Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001) Parágrafo único. (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.224/2001) § 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009) (BRASIL, 1940, n.p.).

Nesse ponto, avolumam-se críticas ao trabalho legislativo. O primeiro apontamento feito por parcela da doutrina penalista é direcionado para a “necessidade, pertinência e utilidade da criminalização desse tipo exclusivo de comportamento, que – jurídica e eticamente censurável – já encontra suficiente proteção em nosso ordenamento jurídico [...]” (BITENCOURT, 2020, p. 129). Essa proteção³³, inclusive, já ultrapassaria a seara do Direito do Trabalho – antes da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001 - adentrando à esfera criminal comum e especializada por intermédio das figuras delitivas, *verbi gratia*, do constrangimento ilegal e da ameaça.

³³ “O princípio da intervenção mínima orienta e limita o poder incriminador do Estado, preconizando que a criminalização de uma conduta só se legitima se constituir meio necessário para a proteção de determinado bem jurídico. Se outras formas de sanção ou outros meios de controle social revelarem-se suficientes para a tutela desse bem, sua criminalização é inadequada e não recomendável.” (BITENCOURT, 2020, p. 129-130).



Entendendo, porém, que a particularização da conduta vai ao encontro de uma significativa “trajetória de lutas e conquistas” (NASCIMENTO, VILLAS BÔAS, 2017, p. 74) que marcam a construção da cidadania feminina³⁴, mirando, ademais, em efeitos preventivos para o empoderamento de todas as mulheres e meninas (ONU, 2015), passa-se aos comentários sobre a pertinência de correção tipológica do delito. Nas palavras de BITENCOURT (2020, p. 128): “é indispensável que se defina o objeto da conduta nuclear representada pelo verbo constranger [...]”. Sob esse aspecto, tende-se a concordar com a sugestão de sua substituição pelo núcleo “assediar” alguém com intenções libidinosas, reduzindo-se, assim, a zona cinzenta situada entre a intimidação e/ou chantagem – seja sistemática, seja por um único ato – e as ações violentas caracterizadas como obrigar/forçar/coagir.

Por fim, realçando o supratranscrito artigo 216-A, *caput*, segunda parte, CPB – “prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” – nota-se a inversão do “H” da questão debatida previamente nas diferentes conjunturas do assédio moral. Não se exigindo literalmente a reiteração de atos/habitualidade da conduta na seara penal, torna-se a hierarquia³⁵ a condicionante pendente para sua ampliação³⁶ conceitual no mundo do trabalho à luz da Convenção 190 OIT.

³⁴ Contrapondo o argumento apresentado: “a polêmica em relação ao tema, na verdade, invade todos os segmentos sociais, políticos, econômicos, éticos e morais e ganha foros de conquista e independência feminista, ignorando que homens e mulheres, tanto uns quanto outras, podem ser, indiferentemente, sujeitos ativos e sujeitos passivos desse indigitado crime.” (BITENCOURT, 2020, p. 131).

³⁵ Limitação que se pretende extinguir com o Projeto de Lei do Senado Federal nº 287/18: “altera o Código Penal para excluir a exigência da condição de superior hierárquico para a configuração do crime de assédio sexual. Prevê causas de aumento de pena pelo concurso de 2 ou mais pessoas e pela condição de autoridade sobre a vítima.” Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/133617>. Acesso em: 24 nov. 2020.

³⁶ Discorre-se também sobre a limitação reforçada pelo veto paradoxal ao parágrafo único do artigo 216-A: “**Parágrafo único do art. 216-A, acrescido ao Decreto-Lei nº 2.848, de 1940, pelo art. 1º do projeto em questão:**” Art. 216-A” Parágrafo único. Incorre na mesma pena quem cometer o crime:” (AC) “I – prevalecendo-se de relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade;” (AC) “II – com abuso ou violação de dever inerente a ofício ou ministério.” (AC)”



4 O CENTENÁRIO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A CONVENÇÃO 190

Alicerçada de forma ímpar no diálogo tripartite³⁷ entre representantes governamentais, empregadores e trabalhadores, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada ao fim da Primeira Guerra Mundial, em 1919, rastreando justiça social e dignidade do trabalho. Em 2019, portanto, o referido organismo celebrou seus 100 anos, reafirmando seus *core principles* e mandatos humanistas:

O ano de 2019 assinala o 100.º aniversário da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O Centenário é uma oportunidade não apenas de olhar para trás e celebrar a história e as conquistas da OIT, mas também de planejar para o futuro. Proporciona uma oportunidade única para reafirmar a relevância do mandato de justiça social da OIT e da Agenda do Trabalho Digno, bem como para traçar um caminho que permitirá à Organização enfrentar novos desafios no início do seu segundo século de existência. (OIT, 2019, p. 1).

A Convenção³⁸ 190 e a Recomendação³⁹ 206 foram aprovadas, em 21 de junho de 2019, no contexto da comemoração em comento – a saber, durante

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/Mensagem_Veto/2001/Mv424-01.htm. Acesso em: 24 nov. 2020.

³⁷ “O reconhecimento e o respeito ao papel desempenhado pela Organização Internacional do Trabalho radicam do seu sistema normativo. Sua originalidade emana da busca constante de um consenso entre as autoridades públicas e os principais interessados, é dizer, os empregadores e os trabalhadores. Todo o procedimento relativo às normas internacionais do trabalho, desde sua elaboração até a supervisão de sua aplicação e promoção, inspira-se no tripartismo, que constitui um método pacífico para a regulação das relações laborais mediante plena participação dos atores sociais nas decisões que lhes digam respeito.” (LEITE, 2020, n.p.).

³⁸ “As convenções adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho da OIT, segundo Arnaldo Sússekind, são tratados-leis normativos, multilaterais e abertos, que visam a regular determinadas relações sociais. A nosso ver, as convenções da OIT são tratados de direitos humanos sociais e quando ratificados pelo Brasil criam direitos fundamentais sociais dos trabalhadores.” (LEITE, 2020, n.p.).

³⁹ “Ao contrário das convenções, as recomendações não são sujeitas à ratificação. Essa é, portanto, a principal razão pela qual não têm o mesmo valor jurídico das convenções. Frequentemente, as recomendações são adotadas paralelamente às convenções que tratam da mesma matéria, sendo certo que o objeto daquelas consiste em desenvolver com maior detalhamento o conteúdo destas últimas. As recomendações são dirigidas aos Estados-Membros e têm por finalidade o fomento e a orientação das atividades nacionais em áreas determinadas.” (LEITE, 2020, n.p.).



o encerramento da 108ª Conferência Internacional da OIT – conferindo maior visibilidade às ações de combate ao sério desequilíbrio no ambiente laboral *lato sensu* causado por humilhações, perseguições, intimidações, chantagens, entre outras iniquidades. Por força de seu artigo 14 (ILO, 2019, p. 11), a Convenção 190 OIT entrará em vigor no dia 25 de junho de 2021, exatamente doze meses após a data em que as ratificações de dois Estados-Membros – no caso Uruguai e Fiji - foram registradas pelo Diretor-Geral⁴⁰.

Além do pioneirismo dos Estados citados acima, a OIT noticiou, em março do corrente ano, que Argentina, Finlândia e Espanha também já assumiram esse compromisso, intencionando obter o assentimento de seus respectivos Paramentos⁴¹. O Governo Brasileiro, em que pese sua abstenção quando chamado para anuir com o texto da Recomendação 206, votou pela aprovação da Convenção 190, sendo esperado que encoraje a aprovação pelo Congresso Nacional e exprima, por intermédio da ratificação, seu desejo formal de vincular-se ao tratado a ser traduzido, no plano interno, como norma supralegal.

Contudo, independentemente desse esforço e mesmo antes de sua entrada em vigor, o documento internacional pode reverberar no ordenamento jurídico pátrio, servindo de orientador hermenêutico que robustece o fundamento de futuras decisões judiciais prolatadas em demandas complexas e afetas à matéria. Isso porque, somadas às identificadas lacunas normativas nas alçadas do assédio moral e do assédio sexual para além do tipo penal, suas concepções alinham-se plenamente à essência cidadã da Constituição Federal de 1988.

Nesse diapasão, insta colacionar o conceito de violência e assédio no mundo do trabalho para os fins da Convenção 190 OIT:

⁴⁰ A data de entrada em vigor será, portanto, dia 25 de junho de 2021. Conforme o Sistema de Informação sobre Normas Internacionais do Trabalho, o Uruguai foi o Membro pioneiro em ratificar a Convenção 190 da OIT em 12 de junho de 2020, sendo seu exemplo seguido por Fiji que depositou o devido instrumento de ratificação em 25 de junho de 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810. Acesso em: 29 nov. 2020.

⁴¹ Notícia disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_737676/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 nov. 2020.



*Definitions Article 1 1. For the purposes of this Convention: (a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, **whether a single occurrence or repeated**, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment; (b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.⁴² (ILO, 2019, p. 5, grifo nosso).*

De antemão, ressalta-se a intencionalidade consciente na inclusão da expressão mundo do trabalho (*world of work*). Trata-se, contemporaneamente e enquanto tendência para o futuro, do reconhecimento que o ambiente laboral é ubíquo e que sua higidez pode ser afetada: tanto por ocorrências nocivas registradas no tradicional *workplace* - durante a jornada normal e/ou extraordinária – quanto no interior dos lares e nos espaços públicos, abarcando, exemplificativamente, o itinerário casa-trabalho:

nesse sentido, como bem concluíram os peritos da OIT, considera-se que o mundo do trabalho abrange “não apenas o local de trabalho físico tradicional, mas também o deslocamento para o trabalho, os eventos sociais relacionados ao trabalho, os espaços públicos, inclusive para trabalhadores informais, como vendedores ambulantes, assim como o lar, em particular para trabalhadores domésticos e teletrabalhadores.” (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 152-153).

⁴² Tradução livre: I. Definições Artigo 1 1. Para os fins desta Convenção: (a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, sejam uma ocorrência única ou repetida, que visem, resultem ou possam resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e incluem violência e assédio de gênero; (b) o termo "violência e assédio de gênero" significa violência e assédio dirigido a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afeta pessoas de um determinado sexo ou gênero de forma desproporcional, e inclui assédio sexual.



Um alargamento⁴³ irradiado nos setores público e privado, área urbana e rural, no mercado informal e no âmbito doméstico⁴⁴, possibilitando proteções estatais e, conseqüentemente, punições mais abrangentes. Isso na medida em que propõe definições conjuntas⁴⁵ – violência e assédio no mundo trabalho - porém não universalizantes, enfatizando a interdependência/sobreposição entre desigualdades e discriminações recortadas, como as baseadas em questões de gênero⁴⁶.

Logo, a Convenção 190 OIT incentiva os mais diversos mecanismos para erradicar a violência contra mulheres, podendo contribuir, ademais, como fonte reforçadora à aplicação integrada pelo Poder Judiciário Brasileiro da inovadora Lei Maria da Penha (BRASIL, 2006). Para demandas com discussões de fundo trabalhista e afetas à seguridade social, já se registra precedente, *verbi gratia*, como a imposição ao trabalhador, enquanto medida protetiva, da manutenção de vínculo trabalhista em consequência de afastamento do ofício por situação de violência doméstica; e a incidência de auxílio-doença relativo a esse exato intervalo de distanciamento do trabalho.⁴⁷

⁴³ “II. Scope. Article 2. 1. This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer. 2. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.” (ILO, 2019, p. 5-6).

⁴⁴ “[...] Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers’ and workers’ organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence [...]” (ILO, 2019, p. 4).

⁴⁵ “Uma das principais inovações da Convenção 190 da OIT diz respeito ao tratamento conjunto da violência e do assédio. Com a utilização da expressão “violência e assédio (*violence and harassment*), o novo diploma internacional apresentou os vocábulos de forma conjugada, oferecendo um único conceito para os referidos fenômenos.” (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 178).

⁴⁶ “[...] Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work [...]” (ILO, 2019, p. 4).

⁴⁷ Extrai-se do portal de notícias do Superior Tribunal de Justiça, destacando que as referências processuais não são disponibilizadas por força de sigilo de justiça: “A Sexta Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu que o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)



Destarte, há uma clara orientação interpretativa unindo perspectivas sociais amplas e o mundo do trabalho, pouco estreitando, entende-se, as contribuições desse processo argumentativo dialógico se “o gênero que engloba diversas espécies⁴⁸” (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 178) está regulado em um único instrumento legal ou em documentos esparsos. Embora essa opção seja expressamente mencionada no artigo primeiro, número 2, da Convenção 190 OIT: “2. *Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.*”⁴⁹ (ILO, 2019, p. 5).

E, visando concluir o aspecto principal pretendido com a pesquisa, ao buscar caminhar rumo a esse horizonte, faz-se relevante questionar sobre a pertinência pedagógica e os limites da inclinação dogmática jurídica em adotar e difundir classificações herméticas e, no caso particular, elementos caracterizadores da violência e do assédio no mundo do trabalho. Um pensamento científico que contribui com a sistematização e a compreensão das partes, mas deve atentar-se para os riscos do domínio do paradigma

deverá arcar com a subsistência da mulher que tiver de se afastar do trabalho para se proteger de violência doméstica. Para o colegiado – que acompanhou o voto do relator, ministro Rogerio Schietti Cruz –, tais situações ofendem a integridade física ou psicológica da vítima e são equiparáveis à enfermidade da segurada, o que justifica o direito ao auxílio-doença, até mesmo porque a Constituição prevê que a assistência social será prestada a quem dela precisar, independentemente de contribuição. No mesmo julgamento, a turma definiu que o juiz da vara especializada em violência doméstica e familiar – e, na falta deste, o juízo criminal – é competente para julgar o pedido de manutenção do vínculo trabalhista, por até seis meses, em razão de afastamento do trabalho da vítima, conforme previsto no artigo 9º, parágrafo 2º, inciso II, da Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006). A manutenção do vínculo de emprego é uma das medidas protetivas que o juiz pode tomar em favor da mulher vítima de violência, mas, como destacou o ministro Rogerio Schietti, a lei não determinou a quem cabe o ônus do afastamento – se seria responsabilidade do empregador ou do INSS – nem esclareceu se é um caso de suspensão ou de interrupção do contrato de trabalho.” Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/Para-Sexta-Turma--INSS-deve-arcar-com-afastamento-de-mulher-ameacada-de-violencia-domestica.aspx>. Acesso em: 30 nov. 2020.

⁴⁸ “[...] como violência sexual, assédio sexual, violência doméstica, violência física, violência psicológica, assédio moral, violência estrutural, assédio organizacional, assédio virtual (*cyberbullying*), violência de gênero e assédio em razão de gênero.” (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 178).

⁴⁹ Tradução livre: “2. Sem prejuízo das alíneas a) e b) do n.º 1 do presente artigo, as definições nas legislações e regulamentações nacionais podem prever um único conceito ou conceitos separados.”



simplificador que “se baseia no predomínio de dois tipos de operações lógicas, disjunção e redução, que são ambas brutais e mutiladoras [...]” (MORIN, 2015, p.77).

Valendo do ensejo - “o art 1º da Convenção 190 OIT traz uma novidade conceitual ao considerar que a violência e o assédio podem ser configurados como uma única ocorrência” (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 179) - convida-se ao exame do “H” da questão pelo prisma da complexidade, pois o Direito está onde muitas vezes não se procura: “na vida cotidiana”. (MORIN, 2015, p. 57). A observação acurada da realidade é a chave para que se possa concluir se o modelo consolidado no Brasil hoje – no que tange à habitualidade e à hierarquia – é ou não o mais adequado ao necessário combate a tais práticas perversas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No contexto da celebração pelo centenário da Organização Internacional do Trabalho, a pesquisa buscou refletir, essencialmente, sobre a concretização do direito ao trabalho decente a partir do debate de ações voltadas ao combate de assédios, incluídos aqui os dilemas evidenciados em tempos pandêmicos. Nessa perspectiva, verificou-se que a dignidade laboral é importante instrumento de pacificação social na medida em que promove igualdade, contribui para a erradicação da pobreza e oferece balizas na busca humana existencial por felicidade.

Sem olvidar de seu reconhecido caráter universal, o lançar luz em vulnerabilidades interseccionais – traduzidas, contemporaneamente, por *gender-based violence* – desvela a complexidade do desafio enfrentado no ubíquo mundo do trabalho, uma inextrincável unidade multifacetada capaz de irradiar suas urgências para além das relações contratuais e dos *workplaces*.



A proposta integradora da Convenção 190 OIT, aprovada em 21 de junho de 2019, não apenas recria conexões entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis pactuados como metas até 2030, entre as Nações Unidas, como também promove o diálogo entre as fontes jurídicas; incentiva a adoção de uma postura crítica pelo intérprete legal; e apresenta a vida cotidiana como parâmetro de aceitação/superação de classificações dogmáticas herméticas.

No Brasil, além do esperado movimento pela ratificação da Convenção 190 OIT com sua consequente incorporação ao ordenamento pátrio na condição de norma supralegal, identifica-se a tendência de defesa da aplicação ao caso concreto do instrumento internacional nos Tribunais, mesmo antes de sua entrada em vigor. Sua extensão poderia contribuir para o processo decisório, por exemplo, enquanto guia exegético alinhado aos mais caros valores e princípios da vigente Constituição da República Federativa do Brasil.

Por derradeiro, entende-se que pensar o “H” da questão – proposto a partir da análise dos elementos ditos caracterizadores de violências físicas e psicológicas, mormente o problema da habitualidade e da hierarquia – é um convite ao abandono do paradigma fragmentário no debate sobre as implicações das ambiguidades e assimetrias nas mais diversas relações e cenários laborais, espaços públicos e ambientes domésticos.

REFERÊNCIAS

ARONSON, Elliot; WILSON, Timothy D.; AKERT, Robin M. **Psicologia Social**. E-book. Tradução de Geraldo José de Paiva. 8. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2015.

ASHLEY, Patricia Almeida (Org.). **Ética, Responsabilidade Social e Sustentabilidade nos Negócios**: (des)construindo limites e possibilidades. E-book. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. 364 p.

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de Direito Penal**: Crimes contra a dignidade sexual até crimes contra a fé pública. E-book. 14. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. v. 4. 720 p.



BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940**. Brasília, DF: Presidência da República, [1940]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm Acesso em: 24 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943**. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 nov. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Brasília, DF: Presidência da República, [2006]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 30 nov. 2020.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020**, [2020]. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643>. Ac 11/nov. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. 1773 p.

FARROW, Ronan. **Operação abafa**: Predadores sexuais e a indústria do silêncio. Tradução de Ana Ban, Fernanda Abreu e Juliana Cunha. E-book. São Paulo: Editora Todavia, 2020. P.464.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero – Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil**. Informações atualizadas em 08 jun. 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 10 nov. 2020.

ILO. International Labour Organization. **Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work**. International Labour Conference, 107th Session, Report V (1), [2018]. Disponível em:



https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf. Acesso em: 20 nov. 2020.

ILO. International Labour Organization. **Eliminating Violence and Harassment in the World of Work**: ILO Convention No. 190, Recommendation No. 206, and the accompanying Resolution, [2019]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_721160.pdf. Acesso em: 10 nov. 2020.

KANTOR, Jodi; TWOHEY, Megan. **Ela disse**: os bastidores da reportagem que impulsionou o #MeToo. Tradução de Débora Landsberg, Denise Bottman, Isa Mara Lando, Julia Romeu. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. E-book. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 1024 p.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2017. 128 p.

MORAIS, André Oliveira; NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. **O assédio moral organizacional na era da conexão permanente**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 55, p. 111-122, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169193>. Acesso em: 17 nov. 2020.

MORIN, Edgar. **Introdução ao Pensamento Complexo**. Tradução de Eliane Lisboa. 5. ed. Porto Alegre: Sulina, 2015. 120 p.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; VILLAS BÔAS, Regina Vera. Trabalho, lazer e felicidade: reflexos do trabalho contemporâneo na vida do trabalhador. In: COSTA, Marli Marlene Moraes da; LEAL, Mônica Clarissa Henning (org.). **Fundamentos Constitucionais das Políticas Públicas nos Direitos Sociais**. Águas de São Pedro: Livronovo, 2016. p. 31 – 49.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; VILLAS BÔAS, Regina Vera. Direitos Humanos da Mulher: Reflexões sobre Violência e Trabalho no Brasil. **Revista de Direitos Humanos e Efetividade**, v. 3, n. 2, p. 74-87, Jul/Dez. 2017. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadhe/article/view/2451/pdf.Ac10> nov. 2020.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites**. Publicação em 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf. Acesso em: 10 nov. 2020.



OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Documento Final do Centenário da OIT**: Relatório IV, Quarto Ponto da Ordem dos Trabalhos. Conferência Internacional do Trabalho, 108.^a Sessão, [2019]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf. Acesso em: 28 nov. 2020.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Transformando o Nosso Mundo**: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, [2015]. Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/>. Acesso em: 29 nov. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio Moral Organizacional**: Presencial e Virtual. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 192 p.

PRADO, Luiz Regis. **Bem Jurídico-Penal e Constituição**. E-book. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade (da Pessoa) Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019. 199 p.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2019**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/26518944/Relat%C3%B3rio+Anal%C3%ADtico+2019.pdf/a982232c-2e60-72d7-7895-323dbcb21e05?t=1593177460746>. Acesso em: 11 nov. 2020.

VILLAS BÔAS, Regina Vera; LIMA, Andreia Maura Bertoline Rezende de. A judicialização da saúde, o respeito à vida e à dignidade da pessoa humana no contexto das políticas públicas nacionais. *Revista Direito & Paz*. UNISAL/SP (Lorena). Ano XVII, nº 32, p. 33-72, 1º Sem. 2015.

ZAFFARONI, Eugenio Raúl; PIERANGELI, José Henrique. **Manual de Direito Penal Brasileiro**: Parte Geral. 11. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. 796 p.

